

EMPREGABILIDADE DE MULHERES CHEFES DE FAMÍLIA NO CABO DE SANTO AGOSTINHO: BARREIRAS, APOIOS E POLÍTICAS LOCAIS

Resumo

Este estudo analisou os fatores que influenciam a empregabilidade de mulheres chefes de família no município do Cabo de Santo Agostinho, com foco na identificação de barreiras, apoios e efeitos de políticas e serviços locais. A pesquisa utilizou abordagem quantitativa, de corte transversal, por meio da aplicação de questionário estruturado com 26 itens distribuídos em blocos sobre perfil sociodemográfico, situação laboral, barreiras e apoios percebidos e acesso a serviços de intermediação de emprego. A amostra foi composta por 101 respondentes, obtida por amostragem não probabilística em cotas territoriais e pela técnica de bola de neve. Os resultados preliminares evidenciam que a maioria das participantes possui renda familiar de até dois salários-mínimos e concentra-se em ocupações informais ou de baixa remuneração, revelando a vulnerabilidade socioeconômica deste grupo. Entre as barreiras destacam-se as dificuldades relacionadas ao transporte, à disponibilidade de creches e à violência comunitária, fatores que limitam tanto o acesso ao trabalho quanto a participação em cursos de qualificação. Observou-se ainda baixo conhecimento sobre serviços públicos de intermediação de emprego e percepção limitada da eficácia de políticas de apoio. Conclui-se que, para ampliar a empregabilidade dessas mulheres, são necessárias estratégias integradas que envolvam oferta de creches acessíveis, qualificação profissional flexível e ações de proteção social que considerem as especificidades territoriais do município.

Palavras-chave: Empregabilidade; Mulheres chefes de família; Barreiras; Políticas públicas; Cabo de Santo Agostinho.

Abstract

This study analyzed the factors that influence the employability of female heads of household in the municipality of Cabo de Santo Agostinho, focusing on the identification of barriers, support networks, and the effects of local policies and services. The research adopted a quantitative, cross-sectional design through the application of a structured questionnaire with 26 items organized into blocks covering sociodemographic profile, employment situation, perceived barriers and support, and access to job placement services. The sample consisted of 101 respondents, obtained through non-probabilistic quota sampling across neighborhoods and the snowball technique. Preliminary findings indicate that most participants have a household income of up to two minimum wages and are concentrated in informal or low-paid occupations, highlighting the socioeconomic vulnerability of this group. The main barriers identified were

difficulties related to transportation, childcare availability, and community violence, which limit both access to employment and participation in training courses. Results also showed low awareness of public employment services and limited perception of the effectiveness of support policies. It is concluded that improving employability among these women requires integrated strategies involving accessible childcare provision, flexible professional training, and social protection actions that take into account the territorial specificities of the municipality.

Keywords: Employability; Female heads of household; Barriers; Public policies; Cabo de Santo Agostinho.

1. Introdução

A inserção das mulheres no mercado de trabalho tem sido um dos fenômenos sociais mais marcantes das últimas décadas, refletindo transformações nas estruturas familiares, na dinâmica econômica e nas políticas públicas. No Brasil, embora os avanços sejam expressivos, persistem desigualdades significativas, sobretudo quando se considera o grupo das mulheres chefes de família, responsáveis pela provisão financeira e decisões centrais do domicílio. Segundo dados do IBGE (2022), mais de 45% dos lares brasileiros são chefiados por mulheres, e uma parcela considerável dessas famílias encontra-se em situação de vulnerabilidade social, o que torna a discussão sobre empregabilidade especialmente relevante.

A literatura nacional e internacional aponta que a empregabilidade das mulheres é impactada por múltiplos fatores que extrapolam a esfera individual. Barreiras como a insuficiência de creches públicas, a precariedade do transporte, a discriminação de gênero, os baixos níveis de escolaridade e a violência nos territórios se apresentam como determinantes para a exclusão ou a inserção precária dessas trabalhadoras (Bruschini, 2007; Hirata & Kergoat, 2007; Kabeer, 2016). Em contextos periféricos, como o município do Cabo de Santo Agostinho, situado na Região Metropolitana do Recife, essas dificuldades são ainda mais pronunciadas, considerando a alta taxa de desemprego, a informalidade estrutural e as desigualdades territoriais historicamente acumuladas (IPEA, 2021).

Nesse sentido, torna-se fundamental compreender como esses fatores interagem e condicionam a capacidade de mulheres chefes de família de acessar oportunidades laborais, especialmente em setores de baixa remuneração ou instabilidade, nos quais elas estão sobre-representadas. Autores como Sen (1999) defendem que a ampliação das capacidades individuais, por meio de políticas de qualificação profissional e apoio institucional, é central para o fortalecimento da autonomia econômica das mulheres. Contudo, estudos recentes mostram que a simples existência de

programas não garante resultados efetivos se não houver uma articulação com as realidades locais e as barreiras cotidianas enfrentadas por esse público (Araújo & Scalón, 2005; Biroli, 2018).

Partindo desse cenário, o presente estudo tem como objetivo analisar os fatores que influenciam a empregabilidade de mulheres chefes de família no Cabo de Santo Agostinho, mapeando as principais barreiras, identificando apoios disponíveis e avaliando o acesso e a percepção sobre políticas e serviços de intermediação de emprego. A pesquisa busca responder ao seguinte problema: em que medida barreiras estruturais e contextuais limitam a inserção laboral dessas mulheres e quais estratégias institucionais podem contribuir para ampliar sua empregabilidade?

Dessa forma, este artigo está organizado da seguinte maneira: inicialmente, apresenta-se a fundamentação teórica, destacando conceitos e debates sobre gênero, mercado de trabalho e políticas de empregabilidade. Em seguida, descreve-se a metodologia adotada, incluindo o delineamento, os instrumentos de coleta e os procedimentos analíticos. Posteriormente, são apresentados os resultados empíricos e sua discussão à luz da literatura. Por fim, conclui-se com as principais implicações teóricas, práticas e sociais, bem como com limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

2. Fundamentação Teórica

O conceito de empregabilidade emergiu nas últimas décadas como uma categoria central para compreender as dinâmicas do mercado de trabalho em contextos marcados pela globalização, pela reestruturação produtiva e pelas transformações tecnológicas. De acordo com Fugate, Kinicki e Ashforth (2004), empregabilidade refere-se ao conjunto de atributos individuais — como competências, habilidades, atitudes e redes de relacionamento — que aumentam a probabilidade de inserção, manutenção e mobilidade no mercado de trabalho. Entretanto, autores como Gazier (2001) e Hillage e Pollard (1998) ressaltam que a empregabilidade não deve ser compreendida apenas como responsabilidade individual, mas como resultado da interação entre características pessoais e condições estruturais, como políticas públicas, demanda econômica e contextos sociais.

No Brasil, a discussão sobre empregabilidade está intrinsecamente ligada ao cenário de desigualdades históricas e às relações de gênero que moldam as oportunidades de trabalho. A literatura feminista tem demonstrado que o mercado de trabalho é atravessado por hierarquias de gênero que produzem desigualdades persistentes. Hirata e Kergoat (2007) argumentam que a divisão sexual do trabalho se reproduz tanto no espaço doméstico quanto no mercado, limitando a ascensão profissional das mulheres e confinando-as em ocupações mais precárias e desvalorizadas. Bruschini (2007) complementa ao destacar

que, embora a participação feminina no trabalho tenha crescido significativamente nas últimas décadas, as mulheres continuam enfrentando maiores taxas de desemprego, menores salários e acúmulo de responsabilidades domésticas.

Essa realidade é ainda mais desafiadora quando se trata das chamadas mulheres chefes de família, que, além de prover financeiramente o lar, acumulam funções de cuidado com filhos e dependentes. Segundo Araújo e Scalón (2005), a chefia feminina está frequentemente associada a condições de vulnerabilidade, especialmente em lares de baixa renda. A ausência de uma rede de apoio sólida e a insuficiência de políticas públicas voltadas para conciliar trabalho e família ampliam a exclusão dessas mulheres de empregos formais e de maior qualidade.

Nesse sentido, a teoria das capacidades de Sen (1999) oferece uma contribuição relevante ao compreender que a liberdade das mulheres em acessar oportunidades de trabalho não depende apenas da disponibilidade de empregos, mas das condições efetivas para exercer essa escolha, como acesso à educação, transporte, saúde, segurança e creches. Esse enfoque dialoga com Kabeer (2016), que ressalta a importância de políticas de empoderamento econômico feminino, as quais não podem se restringir ao treinamento e à qualificação, mas devem envolver mudanças institucionais e sociais que reduzam desigualdades estruturais.

No campo das políticas públicas, diversos autores destacam a necessidade de ações integradas que articulem dimensões de proteção social, qualificação e intermediação de emprego. De acordo com Silva e Piccinini (2015), programas de empregabilidade bem-sucedidos são aqueles que consideram tanto a capacitação individual quanto as condições do território em que o trabalhador está inserido. Nesse sentido, a literatura nacional aponta que políticas universais, quando descoladas da realidade local, tendem a produzir efeitos limitados, sendo necessário um olhar contextualizado para grupos vulneráveis (IPEA, 2021).

A precarização do trabalho, intensificada pela expansão do setor informal, representa outro elemento fundamental nesse debate. Castel (1998) já alertava para a emergência de uma “zona de vulnerabilidade” ocupada por trabalhadores que transitam entre o desemprego, a informalidade e vínculos frágeis. No Brasil, esse quadro se materializa em setores como comércio, serviços domésticos e atividades ligadas à subsistência, onde as mulheres, em especial as de baixa escolaridade, são maioria (IBGE, 2022).

Portanto, a fundamentação teórica evidencia que a empregabilidade das mulheres chefes de família não pode ser reduzida a uma questão de qualificação individual, mas deve ser compreendida como resultado da

interseção entre fatores pessoais, estruturais e territoriais. Esse entendimento reforça a necessidade de pesquisas que, ao analisar contextos específicos, contribuam para identificar os obstáculos enfrentados por essas mulheres e apontar caminhos para políticas públicas que promovam inclusão e igualdade no mundo do trabalho.

3. Metodologia

Este estudo foi desenvolvido a partir de uma abordagem quantitativa, de natureza descritiva e de corte transversal, com o objetivo de analisar os fatores que influenciam a empregabilidade de mulheres chefes de família no município do Cabo de Santo Agostinho. De acordo com Creswell e Creswell (2018), a pesquisa quantitativa é adequada para mensurar variáveis e identificar padrões de comportamento, permitindo examinar associações entre fatores sociodemográficos e condições laborais. O caráter transversal possibilita captar percepções em um único momento, fornecendo um retrato fiel da realidade estudada, como destacam Gil (2019) e Babbie (2021).

A população-alvo foi composta por mulheres chefes de família, entendidas como aquelas que assumem a principal responsabilidade financeira e decisória em seus domicílios, com idade mínima de 18 anos e residentes no município. Essa definição encontra respaldo em estudos sobre gênero e mercado de trabalho, que apontam o crescimento da chefia feminina e sua relação com contextos de vulnerabilidade (Araújo & Scalón, 2005; Hirata & Kergoat, 2007). Foram excluídas da pesquisa menores de idade, visitantes, não residentes e aquelas que não consentiram em participar após a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A coleta de dados foi realizada exclusivamente em ambiente online, por meio de formulário estruturado no Google Forms. O questionário foi distribuído em grupos de WhatsApp, redes sociais e redes institucionais locais, de modo a alcançar diferentes perfis de mulheres no município. O instrumento continha 26 questões fechadas, organizadas em quatro blocos: perfil sociodemográfico, situação laboral, barreiras e apoios percebidos (avaliados em escala Likert de 1 a 5) e acesso a serviços e políticas públicas de empregabilidade. A utilização da escala Likert encontra fundamentação na literatura por sua capacidade de captar nuances de opinião e percepção de forma padronizada (Likert, 1932; Pasquali, 2012).

No total, participaram 101 mulheres chefes de família, correspondendo ao número integral de respostas válidas coletadas no período. A amostra foi obtida por conveniência e bola de neve, técnica amplamente utilizada em pesquisas sociais com populações de difícil acesso ou com critérios específicos de inclusão (Atkinson & Flint, 2001). Ainda que não permita generalizações para toda a população, tal estratégia possibilita levantar

evidências consistentes e úteis para compreender as barreiras e apoios vivenciados por esse público específico.

O cumprimento dos princípios éticos foi garantido pela apresentação de TCLE no início do questionário, elaborado conforme a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2016). As participantes foram informadas sobre a natureza voluntária do estudo, o anonimato das respostas, a confidencialidade dos dados e a possibilidade de desistir em qualquer momento. Não foram solicitados dados pessoais de identificação, e, nos casos em que surgiram relatos de violência, foram indicados canais de apoio institucional, como CRAS, CREAS e o Disque 180.

A análise dos dados foi realizada por meio de estatística descritiva, utilizando frequências absolutas e relativas, além de medidas de tendência central (médias e medianas). Para examinar relações entre variáveis sociodemográficas e barreiras relatadas, foram conduzidos cruzamentos com aplicação do teste do qui-quadrado e cálculo do odds ratio bruto, em consonância com as recomendações de Field (2013) para pesquisas exploratórias em ciências sociais.

Embora o estudo apresente limitações decorrentes da amostragem não probabilística e do caráter autorrelatado das respostas, ressalta-se, como destaca Flick (2018), que investigações desse tipo oferecem subsídios relevantes para formulação de políticas públicas e intervenções locais, sobretudo em contextos de vulnerabilidade social.

4. Análise Descritiva dos Resultados

A pesquisa contou com a participação de 101 mulheres chefes de família residentes no Cabo de Santo Agostinho, oferecendo um retrato detalhado das condições de vida e trabalho desse grupo. A análise sociodemográfica revelou predominância nas faixas etárias de 25 a 34 anos (37 respondentes) e de 35 a 44 anos (38), que juntas somaram quase três quartos da amostra, evidenciando a concentração da chefia feminina em idade produtiva. Os extremos etários, 18 a 24 anos e acima de 55, representaram apenas nove casos, sugerindo menor incidência de chefia familiar nesses grupos.

No que diz respeito à escolaridade, mais da metade das entrevistadas (53) possuía ensino médio completo ou incompleto, seguidas por 25 com formação técnica, 13 com ensino superior e apenas 4 com pós-graduação. Esse dado confirma a predominância de níveis educacionais intermediários, que limitam o acesso a ocupações mais qualificadas e reforçam a concentração em postos de baixa remuneração. O peso da chefia familiar também se expressa no número de dependentes: 40 mulheres sustentam de três a quatro pessoas, enquanto 38 cuidam de dois dependentes, demonstrando sobrecarga econômica e social. Quanto ao estado civil, 44 eram solteiras, 35 casadas ou

em união estável, 16 separadas/divorciadas e 6 viúvas, refletindo a relação direta entre monoparentalidade e vulnerabilidade socioeconômica.

A renda familiar reforça esse quadro de fragilidade. Quase metade das entrevistadas (45) declarou viver com até dois salários mínimos, 25 afirmaram ter menos de um salário e 11 não possuíam qualquer rendimento mensal. Apenas 20 mulheres informaram renda superior a dois salários. Quando considerada a renda pessoal, 41 recebiam entre um e dois salários mínimos, 25 não tinham renda própria e 21 sobreviviam com menos de um salário. Apenas três entrevistadas declararam rendimento acima de três salários, o que reforça o quadro de vulnerabilidade material.

Em termos de situação laboral, 47 mulheres estavam empregadas formalmente, 30 encontravam-se desempregadas, 15 eram autônomas ou microempreendedoras individuais (MEI) e 8 atuavam em ocupações informais. Apenas uma participante declarou estar exclusivamente estudando. Os setores de maior absorção foram o comércio e serviços (29), o trabalho doméstico (12) e a indústria (10), todos caracterizados por baixos salários e pouca estabilidade. Metade da amostra (50) marcou “outro/não se aplica”, evidenciando exclusão ou ocupações fora dos setores produtivos convencionais. Quanto à jornada semanal, 23 mulheres relataram trabalhar entre 31 e 44 horas, 19 menos de 20 horas, 18 entre 20 e 30 horas e 15 mais de 44 horas. Outras 26 não se enquadravam, indicando desemprego ou afastamento. Essa heterogeneidade reforça a instabilidade e a vulnerabilidade das trajetórias laborais.

Outro aspecto relevante diz respeito ao tempo de procura por emprego entre as mulheres desempregadas. Uma parcela expressiva declarou estar em busca de recolocação há mais de seis meses, muitas entre sete e doze meses, o que caracteriza desemprego prolongado. Esse fenômeno tende a produzir desânimo e reduzir a empregabilidade, perpetuando um ciclo de exclusão, conforme apontado por Castel (1998) em suas análises sobre a “zona de vulnerabilidade” no trabalho.

No bloco referente à qualificação, o dado mais relevante é a dificuldade de conciliar tempo para cursos com as responsabilidades familiares. A maioria declarou preferência pelo turno da noite (40), seguida da manhã (23). Apenas 9 indicaram a tarde, 14 os finais de semana e 15 afirmaram não ter disponibilidade. Esse padrão mostra a importância de políticas que flexibilizem a oferta de formação para mulheres que acumulam dupla jornada.

As barreiras e apoios percebidos revelaram dados significativos. O transporte foi avaliado de forma mediana (média 3,1), sugerindo insuficiência, enquanto o cuidado infantil obteve avaliações críticas, reforçando a falta de creches acessíveis. A discriminação em processos seletivos e ambientes de trabalho

apresentou média de apenas 2,1, indicando percepção negativa e reforçando a persistência de desigualdades de gênero. Em contraste, a escolaridade foi considerada suficiente por parte das entrevistadas (média 3,0) e a saúde física/mental foi relativamente bem avaliada (3,3). O acesso à internet e celular, ainda que não pontuado em média no resumo, apareceu como recurso positivo, indicando potencial de uso das tecnologias digitais como meio de busca de oportunidades.

Um dado que merece destaque é a percepção sobre a violência comunitária, que recebeu avaliação próxima à média da escala, revelando que, para muitas entrevistadas, a insegurança territorial limita tanto o deslocamento quanto a possibilidade de estudar ou trabalhar em áreas mais distantes. Isso vincula a empregabilidade à qualidade urbana e à segurança pública, ampliando a discussão para além da dimensão estritamente laboral.

Os serviços de intermediação de emprego foram relativamente conhecidos por parte das entrevistadas: 72 afirmaram ter ciência de sua existência, enquanto 29 declararam desconhecê-los. Apesar disso, apenas 33 participaram de cursos de qualificação no último ano, contra 68 que não tiveram acesso a nenhuma formação. Esse hiato entre conhecimento e participação aponta barreiras de acesso efetivo, seja por falta de tempo, infraestrutura insuficiente ou descrédito na eficácia dos programas.

A avaliação sobre os serviços públicos de apoio à empregabilidade foi predominantemente negativa. Cinquenta entrevistadas atribuíram nota mínima de satisfação, enquanto apenas 16 concederam nota máxima. Esse descrédito generalizado sugere que, embora conhecidas, as políticas não respondem de forma efetiva às necessidades locais, reproduzindo um cenário de distância entre oferta institucional e demanda social.

Por fim, a análise da intenção de busca de emprego nos próximos três meses mostrou que 42 mulheres desejavam se recolocar, 21 estavam satisfeitas em seus empregos atuais e 17 não pretendiam buscar novas oportunidades. Vinte responderam “talvez”, indicando um grupo que oscila entre o desejo e a percepção de barreiras quase intransponíveis. Esse dado mostra não apenas heterogeneidade no perfil das chefes de família, mas também que parte delas já consolidou algum nível de estabilidade laboral, ainda que em empregos de baixa remuneração.

Em síntese, a análise descritiva demonstra que a chefia feminina no Cabo de Santo Agostinho está marcada por precariedade de renda, instabilidade laboral, sobrecarga de dependentes e barreiras estruturais como transporte, creches e violência territorial. A baixa participação em cursos de qualificação e a insatisfação com políticas públicas reforçam o descompasso entre as necessidades concretas das mulheres e as respostas institucionais

disponíveis. Trata-se de um quadro de vulnerabilidade múltipla, em que fatores individuais, familiares, comunitários e institucionais se entrelaçam para limitar a empregabilidade dessas mulheres.

5. Discussão dos Resultados

Os resultados obtidos nesta pesquisa permitem observar a permanência de padrões de vulnerabilidade que têm sido amplamente discutidos pela literatura sobre gênero e mercado de trabalho no Brasil. A predominância de mulheres chefes de família nas faixas etárias de 25 a 44 anos confirma que a chefia feminina se concentra em um momento de vida no qual se acumulam tanto responsabilidades produtivas quanto reprodutivas, o que, segundo Bruschini (2007), contribui para a intensificação da sobrecarga. O número elevado de dependentes reforça essa análise, uma vez que as mulheres não apenas sustentam financeiramente seus lares, mas também concentram o cuidado doméstico, sem que haja políticas públicas suficientemente estruturadas para compartilhar esse ônus.

O perfil educacional, marcado pelo predomínio do ensino médio e da formação técnica, confirma a tese de Hirata e Kergoat (2007) sobre a reprodução da divisão sexual do trabalho, em que as mulheres se concentram em ocupações de menor reconhecimento social e salarial. Embora 13 entrevistadas possuam ensino superior e apenas quatro pós-graduação, a baixa presença de níveis educacionais mais altos limita a inserção em empregos mais qualificados. Essa barreira educacional não deve ser vista isoladamente, mas em articulação com outros fatores estruturais, como renda, disponibilidade de tempo e acesso a serviços de apoio, que restringem a possibilidade de continuidade educacional.

O dado de que 30 mulheres estavam desempregadas e que muitas buscavam trabalho há mais de seis meses evidencia um cenário de desemprego prolongado, que Castel (1998) denomina “zona de vulnerabilidade”, caracterizada pela instabilidade e pela dificuldade de transição para vínculos formais estáveis. Esse achado é particularmente grave em um município como o Cabo de Santo Agostinho, marcado por desigualdades territoriais e altos índices de desemprego estrutural (IPEA, 2021). Ainda que 47 mulheres estivessem em empregos formais, a presença significativa de ocupações no comércio, serviços e trabalho doméstico reforça a tese de que a inserção laboral dessas chefes de família se dá, majoritariamente, em setores precarizados.

Outro ponto relevante diz respeito às barreiras externas à inserção produtiva, como transporte, creches e violência comunitária. A avaliação crítica desses fatores confirma que a empregabilidade não é apenas função de atributos individuais, mas resulta de condições sociais e institucionais (Gazier, 2001; Hillage & Pollard, 1998). A insuficiência de creches públicas, apontada pelas

entrevistadas, dialoga diretamente com o argumento de Kabeer (2016), que sustenta que políticas de empoderamento feminino devem considerar o cuidado como dimensão estruturante da vida das mulheres. Da mesma forma, a percepção de insegurança territorial evidencia que a qualidade do espaço urbano constitui barreira concreta à mobilidade, restringindo a busca por oportunidades de emprego ou estudo.

A baixa participação em cursos de qualificação — apenas um terço das entrevistadas — e a insatisfação com os serviços de empregabilidade indicam falhas na efetividade das políticas públicas locais. Embora 72 mulheres tenham declarado conhecer serviços como SINE ou CRAS, a percepção de ineficácia generalizada, com metade das entrevistadas atribuindo nota mínima, demonstra a lacuna entre a existência formal das políticas e sua capacidade de gerar resultados. Essa distância entre oferta e impacto já havia sido destacada por Silva e Piccinini (2015), ao apontar que políticas universais, quando descontextualizadas das realidades locais, produzem efeitos limitados.

A análise da intenção de buscar emprego nos próximos três meses revela uma heterogeneidade interna entre as entrevistadas: 42 demonstraram proatividade, 21 estavam estabilizadas em seus empregos e 20 apresentaram incerteza quanto ao futuro. Esse dado dialoga com a perspectiva de Sen (1999), segundo a qual a liberdade de escolha está condicionada à expansão de capacidades. Muitas mulheres desejam se inserir ou se manter no mercado, mas suas escolhas estão limitadas por fatores como tempo, cuidado doméstico, insegurança e baixa remuneração. A incerteza, portanto, não deve ser interpretada como falta de interesse, mas como reflexo da percepção de barreiras quase intransponíveis.

Um aspecto que merece destaque é o papel das redes de apoio comunitário, que receberam avaliação mediana pelas entrevistadas. Embora muitas tenham relatado contar com familiares ou vizinhos para auxiliar no cuidado infantil, a ausência de políticas públicas consistentes de suporte, como creches em tempo integral, faz com que essas redes sejam instáveis e desiguais. De acordo com Sorj (2014), o apoio informal é fundamental para a sobrevivência das famílias em contextos de vulnerabilidade, mas não substitui a responsabilidade estatal na provisão de políticas sociais universais. Esse achado reforça a necessidade de articular estratégias comunitárias com políticas institucionais que aliviem a sobrecarga feminina.

Outro ponto central está na relação entre discriminação e oportunidades de trabalho. A percepção de preconceito em processos seletivos e ambientes laborais evidencia a persistência de estigmas de gênero, que restringem as possibilidades de ascensão profissional das mulheres chefes de família. Estudos como os de Hirata (2018) demonstram que a desigualdade não se limita ao acesso, mas também se reproduz nas condições de permanência e

progressão no mercado. O dado da pesquisa sugere que, mesmo quando conseguem ingressar em empregos formais, essas mulheres enfrentam ambientes pouco acolhedores, o que limita sua trajetória profissional e aumenta a rotatividade.

Por fim, cabe ressaltar que o acesso relativamente positivo à internet e ao celular representa uma oportunidade estratégica para políticas de empregabilidade. Embora outros fatores, como transporte e segurança, tenham sido avaliados negativamente, a conectividade digital se mostrou um recurso presente na vida da maioria das entrevistadas. Esse dado converge com a análise de Castells (2009), que identifica o acesso às tecnologias de informação como vetor de inclusão ou exclusão social no mundo contemporâneo. No contexto estudado, a internet pode funcionar como meio de ampliar o acesso a cursos online, plataformas de emprego e redes de apoio, desde que articulada com ações públicas que reduzam as demais barreiras estruturais.

Em síntese, os achados reforçam a compreensão de que a empregabilidade das mulheres chefes de família no Cabo de Santo Agostinho é atravessada por múltiplas dimensões de vulnerabilidade. O acesso restrito a empregos qualificados, a sobrecarga com dependentes, a falta de serviços de apoio e a precariedade das políticas locais compõem um cenário em que as responsabilidades individuais são exacerbadas, enquanto os apoios institucionais permanecem frágeis. A literatura consultada confirma que a superação desse quadro exige políticas públicas integradas, capazes de articular educação, cuidado infantil, segurança urbana e intermediação de emprego, de modo a ampliar não apenas as oportunidades disponíveis, mas também as capacidades efetivas de escolha e inserção dessas mulheres no mercado de trabalho.

6. Conclusão e Contribuições

O presente estudo buscou analisar os fatores que influenciam a empregabilidade de mulheres chefes de família no município do Cabo de Santo Agostinho, mapeando seu perfil sociodemográfico, as principais barreiras enfrentadas, os apoios disponíveis e a percepção sobre serviços e políticas públicas de intermediação de emprego. Os resultados evidenciaram um quadro de múltiplas vulnerabilidades, em que se combinam baixa escolaridade, rendas insuficientes, alta carga de dependentes e inserção laboral predominantemente em setores precarizados como comércio, serviços e trabalho doméstico. Embora parte das entrevistadas esteja empregada formalmente, o desemprego prolongado e a instabilidade dos vínculos reforçam o cenário de fragilidade.

As barreiras mais críticas identificadas foram a ausência de creches acessíveis, a limitação do transporte público, a discriminação percebida em processos seletivos e a violência comunitária, todas elas restringindo a mobilidade e a possibilidade de conciliar responsabilidades familiares com a busca por trabalho ou qualificação. Ao mesmo tempo, a pesquisa revelou potencialidades a serem exploradas: a conectividade digital, vista como recurso presente e relativamente acessível, abre espaço para políticas inovadoras que utilizem plataformas virtuais de capacitação e intermediação de emprego. Contudo, o baixo nível de participação em cursos de qualificação e o descrédito em relação aos serviços públicos locais demonstram a distância entre oferta institucional e necessidades reais, exigindo uma reconfiguração das estratégias de políticas ativas de emprego.

A principal contribuição deste estudo está em evidenciar que a empregabilidade das mulheres chefes de família não pode ser compreendida apenas como resultado de escolhas individuais, mas sim como produto da interação entre condições estruturais, institucionais e territoriais. Do ponto de vista prático, os achados apontam para a necessidade de políticas integradas que articulem educação, cuidado infantil, segurança urbana e inserção produtiva. No plano social, reforçam o caráter central das mulheres como provedoras de seus lares, mas também alertam para os limites da sobrecarga quando esta não é acompanhada de apoios adequados. Por fim, no plano acadêmico, a pesquisa contribui para ampliar o debate sobre gênero e mercado de trabalho em contextos periféricos, trazendo dados empíricos que dialogam com a literatura nacional e internacional. O desafio que se impõe é o de transformar diagnósticos em ações concretas, capazes de ampliar a autonomia e as capacidades efetivas dessas mulheres, promovendo não apenas sua inclusão no mercado de trabalho, mas também a redução das desigualdades estruturais que marcam suas trajetórias.

Referências

ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi (orgs.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

ATKINSON, Rowland; FLINT, John. Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies. **Social Research Update**, n. 33, p. 1–4, 2001.

BABbie, Earl. **The Practice of Social Research**. 15. ed. Boston: Cengage, 2021.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Brasília, 2016.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537–572, 2007.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2009.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. 5. ed. Thousand Oaks: SAGE, 2018.

FIELD, Andy. **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics**. 4. ed. London: SAGE, 2013.

FLICK, Uwe. **An Introduction to Qualitative Research**. 6. ed. London: SAGE, 2018.

FUGATE, Mel; KINICKI, Angelo J.; ASHFORTH, Blake E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65, n. 1, p. 14–38, 2004.

GAZIER, Bernard. Employability: concepts and policies. **European Employment Observatory Research Network**, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HILLAGE, Jim; POLLARD, Emma. **Employability: developing a framework for policy analysis**. London: Department for Education and Employment, 1998.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 30, n. 2, p. 61–73, 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de famílias monoparentais femininas no Brasil**. Brasília: IBGE, 2022.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: IPEA, 2021.

KABEER, Naila. Gender equality, economic growth, and women's agency: the "endless variety" and "monotonous similarity" of patriarchal constraints. **Feminist Economics**, v. 22, n. 1, p. 295–321, 2016.

LIKERT, Rensis. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, n. 140, p. 1–55, 1932.

PASQUALI, Luiz. **Psicometria: teoria dos testes na Psicologia e na Educação**. Petrópolis: Vozes, 2012.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

SILVA, Andressa; PICCININI, Valmiria. Políticas públicas de emprego e qualificação profissional: limites e possibilidades. **Revista de Administração Pública**, v. 49, n. 5, p. 1253–1276, 2015.

SORJ, Bila. **Sociologia e gênero: uma introdução**. Rio de Janeiro: Zahar, 2014.

36° ENANGRAD